

Seurakunnille

Sisältää: 1. Yleissopimus yhteistoiminnasta
2. Kunta 2000 Kuopiossa

1. Yleissopimus yhteistoiminnasta

Tämän yleiskirjeen liitteenä lähetetään seurakunnille 1.1.2003 voimaan tuleva yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa. Sopimus korvaa 15.10.1997 voimaan tulleen yhteistoimintasopimuksen, mutta sen mukaisesti valittu tai nimetty yhteistoimintaorganisaatio jatkaa tehtävässään toimikautensa loppuun asti. Vuonna 2005 toimitettavien työsuojeluvuorokausien järjestämisestä annetaan uudet ohjeet myöhemmin.

Yleiskirjeen tarkoituksena on kiinnittää seurakuntien huomiota sopimuksessa tapahtuneisiin muutoksiin ja näin helpottaa valmistautumista uuden sopimuksen mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon.

Sopimuksen juridinen luonne

Uusi sopimus on luonteeltaan virka- ja työehtosopimus. Sopimus sitoo kokonaisuudessaan kaikkia seurakuntia, eikä sen käyttöönotto edellytä sopimuksen hyväksymistä seurakunnan hallintoelimessä.

Sopimus koskee työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973, jäljempänä valvontalaki) mukaista yhteistoimintaa sekä muuta työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta näissä asioissa on järjestettävä sopimuksessa sanotulla tavalla.

Yhteistoiminnan lähtökohdat

Yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteydenpitoa, jonka sisältönä ja tarkoituksena on työn ja työyhteisön kehittäminen. Yhteistoiminta tarjoaa työntekijöille myös mahdollisuuden vaikuttaa heitä itseään koskeviin asioihin työpaikalla, koska työnantajan tulee ennen yhteistoiminnan piiriin kuuluvan asian ratkaisemista neuvotella niiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee. Työnantajan käyttöön tulee näin henkilöstön asiantuntemus heidän omaa työtään ja koko seurakunnan toimintaa koskevissa asioissa.

Yhteistoimintaa noudatetaan yhtäältä seurakunnan normaalin toimintaorganisaation puitteissa (eli työntekijöiden ja heidän esimiestensä välillä) ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken (eli työnantajan edustajan/edustajien ja normaalisti luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä). Yhteistoiminta on osapuol-

ten välistä tiedottamista ja neuvonpitoa.

Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä on yksi keskeisistä työyhteisön menestystekijöistä. Hyvä yhteistoiminta edistää merkittävästi työn tuloksellisuutta. Yhteistoiminnasta saatava hyöty edellyttää kuitenkin aina molempien osapuolten, työnantajan ja henkilöstön, sitoutumista asiaan.

Mitkä asiat kuuluvat yhteistoiminnan piiriin?

Sopimuksen 5 §:ssä on määritelty ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Uudessa sopimuksessa on lisätty yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrää. Tämä tuo kaikille seurakunnille uusia yhteistoimintavelvoitteita. Esimerkkinä voidaan mainita mm. 5 §:n 12- ja 13-kohdat, jotka koskevat henkilöstön teknistä valvontaa ja työhönoton periaatteita.

Kuinka yhteistoimintavelvoite täytetään?

Seurakunnan työnantajana on neuvoteltava ennen 5 §:ssä tarkoitettun asian ratkaisemista niiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee. Työntekijöiden lukumäärästä riippuen yhteydenpito voi olla hyvinkin vapaamuotoista. Jos asia koskee yksittäistä työntekijää, asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja hänen esimiehensä kanssa.

Jos asia koskee työntekijöitä yleisesti, se käsitellään asian laadusta ja henkilöstön määrästä ja seurakunnan olosuhteista riippuen työympäristötoimikunnassa tai työpaikkakokouksessa. Hyvä tapa on, että säännölliset työpaikkakokoukset otetaan osaksi seurakunnan normaalia toimintaa. Vapaamuotoinen keskustelu työpaikan asioista on omiaan edistämään hyvää yhteistoimintaa työpaikalla.

Kun 4 §:ssä tarkoitettu neuvottelu on käyty, yhteistoimintavelvoite on täytetty.

Kuka on työnantaja?

Sopimuksessa käytetään termiä työnantaja. Vanhassa sopimuksessa vastaava termi oli seurakunnan asianomainen viranomainen. Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä tahoja, jolla kulloinkin on toimivalta asiassa. Tapauksesta riippuen työnantajalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi kirkkoneuvostoa, yhteistä kirkkoneuvostoa, taloudellista jaostoa, kirkkoherraa ja viimekädessä yksittäistä esimiestä.

Ketkä hoitavat yhteistoiminta-asioita työpaikalla?

Työnantaja määrää yhteistoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön tehtävänsä toistaiseksi. Työsuojelupäälliköksi nimitetään ensisijaisesti esimiesasemassa oleva henkilö. Yhteistoiminnasta huolehtii käytännössä lisäksi kukin esimies omalla vastuualueellaan.

Työntekijä voi hoitaa itseään koskevat yhteistoiminta-asiat. Hän voi myös käyttää halutessaan avustajaa yhteistoimintamenettelyssä. Työntekijää voivat edustaa sopimuksen 3 §:n mukaisesti mm. pääluottamusmies, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Jos asia koskee useampaa työntekijää, asia käsitellään sen laadusta riippuen joko työympäristötoimikunnassa tai työpaikkakokouksessa.

Työympäristötoimikunta

Työympäristötoimikunta asetetaan seurakuntiin, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20. Pienemmissäkin seurakunnissa voi olla työympäristötoimikunta, jos niin halutaan (ks. 14 §).

Työympäristötoimikunnassa on neljä, kahdeksan tai 12 jäsentä. Vähintään neljäosan jäsenistä tulee edustaa seurakuntaa työnantajana. Jos työympäristötoimikunnassa on neljä jäsentä, seurakunnan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Kahdeksanjäsenisessä työympäristötoimikunnassa seurakunnan edustajina toimivat työsuojelupäällikkö ja kirkkoherra. Kaksitoistajäsenisessä työympäristötoimikunnassa seurakunnan edustajana toimii lisäksi kirkkoneuvoston määräämä muu seurakunnan palveluksessa oleva henkilö.

Ilmoitusvelvollisuus

Sopimuksen 19 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämään työsuojeluhenkilörekisteriin työsuojeluhenkilörekisteristä annetun lain (1039/2001) 2 §:n mukaiset tiedot. Tarkempia ohjeita ilmoittamisesta on annettu Kirkkohallituksen henkilöstöosaston/ Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeessä A6/2001.

Säädöskokoelmat

Sopimuksen 17 § edellyttää, että työnantaja hankkii sopimuksessa tarkoitetulle henkilöstön edustajalle sekä työympäristötoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut pysyväismääräykset. Mikäli materiaali on hankittu kirjoina, on hyvä muistaa, että säädösten ajantasaisuuden voi tarkastaa Internetistä FINLEX-tietopankista osoitteesta <http://www.finlex.fi/>.

2. Kunta 2000 Kuopiossa

Oheisena lähetetään 4.-5.2.2003 Kuopiossa järjestettävää valtakunnallista kunta-alan työkykysymposiumia koskeva tiedote ja ilmoittautumislomake. Tilaisuus tarjoaa myös seurakuntien ja seurakuntayhtymien johdolle ja työsuojeluhenkilöstölle monipuolisen mahdollisuuden paneutua työyhteisön hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen kysymyksiin. Kirkon alan työpaikoille tärkeitä näkökulmia sisältyy erityisesti symposiumin keskiviikkopäivän (5.2.) ohjelmaan. Ilmoittautumiset viimeistään 14.1.2003 mennessä oheisten ohjeiden mukaisesti.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Työmarkkina-asiamies Kaija Korolainen

Liitteet: - Yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa
 - Kunta 2000 Kuopiossa –tiedote ja ilmoittautumislomake